Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Plan ministériel

Commission de la fonction publique du Canada

2017-2018

L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée
Ministre de Services publics et Approvisionnement Canada

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse *http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm*

N° de catalogue : SC1-9F-PDF
ISSN 2371-803X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2017

Table des matières

Message du président 3

Aperçu de nos plans 5

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités 7

- Raison d'être 7
- Mandat et rôle 7

Contexte opérationnel : les conditions qui influent sur notre travail 9

Risques clés : facteurs susceptibles d'influer sur notre capacité de réaliser nos plans et d'atteindre nos résultats 11

Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement 13

- Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique 13
- Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation 15
- Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 17
- Services internes 19

Dépenses et ressources humaines 21

- Dépenses prévues 21
- Ressources humaines planifiées 22
- Budget des dépenses par crédit voté 22
- État des résultats condensé prospectif 23

Renseignements supplémentaires 25

- Renseignements organisationnels 25
- Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur 26
- Tableau de renseignements supplémentaires 26
- Dépenses fiscales fédérales 27
- Coordonnées de l'organisation 27

Annexe A : Définitions 29

Notes en fin d'ouvrage 33

Message du président

C'est avec plaisir que je vous présente le Plan ministériel de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada pour l'exercice financier prenant fin le 31 mars 2018.

La CFP est unique parmi les organisations fédérales. En plus d'être un partenaire important dans la gestion des personnes dans la fonction publique fédérale, la CFP rend compte au Parlement, à titre indépendant, de l'état et de l'intégrité du système de dotation, de même que de l'impartialité politique de la fonction publique. Ces deux facteurs jouent un rôle clé dans l'établissement et le maintien d'une fonction publique qui produit des résultats concrets pour la population canadienne. Étant donné que la CFP fait partie du portefeuille de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), c'est la Ministre de SPAC qui dépose au Parlement le rapport annuel et les rapports spéciaux, au nom de la CFP.

Le Plan ministériel 2017-2018, tablant sur notre architecture d'alignement des programmes, fournit de l'information aux parlementaires et aux Canadiens sur les efforts que nous déployons en collaboration avec les organisations. Ces efforts visent à s'assurer que le système de dotation répond aux besoins courants et futurs des gestionnaires d'embauche ainsi que des personnes qui désirent postuler un emploi à la fonction publique. Les changements que nous avons apportés à notre plus récent Rapport annuel, et les statistiques qui sont maintenant publiées sur le Portail des données ouvertes, sont conformes à l'engagement du gouvernement canadien à fournir des rapports plus transparents au Parlement et aux Canadiens.

Nous continuerons de concentrer nos ressources et nos efforts sur nos trois programmes :

1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique
1.2 Services de dotation et d'évaluation
1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Le présent rapport fournit de plus amples détails sur le soutien offert par la CFP en lien avec ces programmes. En voici quelques exemples :

- Sensibiliser les nouveaux fonctionnaires fédéraux quant à leurs droits et responsabilités à l'égard des activités politiques
- Collaborer avec les organisations afin d'explorer les solutions novatrices pour améliorer l'efficacité et l'efficience du système de dotation de la fonction publique
- Mener des vérifications axées sur les risques à propos des sujets de préoccupation
- Mener un Sondage sur la dotation et de nouveaux sondages ciblés pour cerner les améliorations à apporter
- Moderniser les outils et procédures d'évaluation pour en améliorer l'accessibilité, et mener un projet pilote sur l'évaluation des compétences en langue seconde

La Nouvelle orientation en dotation (NOD) a reçu de l'appui dans l'ensemble de la fonction publique. Grâce au nouveau cadre de nomination et au nouveau modèle de surveillance, la NOD reconnaît que les organisations doivent aborder leur système de

dotation en tenant compte de leurs besoins et de leur contexte opérationnel particulier. En passant d'un système fondé sur des règles à un système qui accorde un plus grand pouvoir discrétionnaire aux gestionnaires, nous avons mis en œuvre d'importantes mesures pour simplifier la dotation et améliorer la qualité de l'embauche.

Nous construirons sur cette assise durant les prochaines années afin de favoriser le recours à des méthodes novatrices en matière de recrutement pour répondre aux attentes changeantes des gestionnaires d'embauche et du public canadien. Pour ce faire, nous chercherons de nouvelles façons d'attirer des candidats talentueux, de rationaliser la procédure de demande d'emploi et d'explorer de nouvelles méthodes plus efficaces pour évaluer les candidatures.

Le travail de la CFP continue d'évoluer au fil des années. Alors que nous célébrerons bientôt notre 110e anniversaire, nous comptons bien continuer de moderniser le système de dotation de la fonction publique en vue d'atteindre notre objectif de bâtir aujourd'hui la fonction publique de demain.

Aperçu de nos plans

La CFP planifie l'ensemble de ses activités, à l'exception des services internes, en fonction de trois programmes : intégrité du système de dotation et impartialité politique, services de dotation et d'évaluation et surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique.

Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la Commission de la fonction publique (CFP), la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

L'objectif de la CFP est de chercher à obtenir les résultats attendus suivants :

- La Commission de la fonction publique aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.
- La Commission de la fonction publique aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.

Services de dotation et d'évaluation

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes,

aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

L'objectif de la CFP est de chercher à obtenir le résultat attendu suivant :

- La Commission de la fonction publique aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.

Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Le programme lié à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.

L'objectif de la CFP est de chercher à obtenir le résultat attendu suivant :

- Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la Commission de la fonction publique et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.

Pour l'exercice 2017-2018, la CFP a défini les priorités suivantes en relation avec ces trois programmes:

> Faire preuve de leadership, en collaboration avec les administrateurs généraux, afin de promouvoir et de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.
>
> Assurer l'intégrité du système de dotation grâce au soutien en matière de politiques et à une surveillance continue, tout en travaillant de concert avec les administrateurs généraux.
>
> Contribuer au développement d'une fonction publique compétente et professionnelle par la prestation de services de grande qualité.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats prévus de la Commission de la fonction publique, consulter la section « Résultats prévus » du présent rapport.

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La Ministre de SPAC dépose au Parlement le rapport annuel et les rapports spéciaux de la CFP, à titre de ministre désignée.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Mandat et rôle

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et, de concert avec les autres intervenants, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Faire des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP confère à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.
- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique.
- Surveiller l'intégrité du système de dotation et, de concert avec les autres intervenants, garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend :
    - le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de politiques
    - l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires
    - la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation
    - la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires

Pour obtenir de plus amples renseignements généraux sur l'organisation, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport.

Contexte opérationnel : les conditions qui influent sur notre travail

Avec l'introduction récente d'un nouveau cadre de nomination, la CFP se concentrera sur le soutien aux organisations pour les aider à s'adapter à un nouvel environnement de dotation qui leur permet de personnaliser leur approche de dotation afin de répondre à leurs besoins particuliers. Ces changements incitent les gestionnaires d'embauche à utiliser leur jugement et à exercer leur pouvoir discrétionnaire en matière de dotation, conformément à leur responsabilité ultime pour les décisions qu'ils prennent, en plus d'encourager les professionnels des ressources humaines (RH) à agir à titre de partenaires stratégiques dans le processus d'embauche.

Toutefois, ce n'est là qu'un des nombreux changements dans le continuum des ressources humaines à l'échelle du gouvernement auxquels les professionnels des RH et les gestionnaires d'embauche doivent s'adapter et qu'ils devront mettre en œuvre pour passer de la politique, aux systèmes et aux processus. Dans ce contexte en pleine évolution, la CFP devra rester alignée sur les changements connexes, tout en continuant à mettre l'accent sur la mise en œuvre efficace du nouveau cadre stratégique.

En plus des changements liés aux politiques, la CFP devra aussi répondre aux attentes changeantes des gestionnaires et des candidats. Les gestionnaires souhaitent de plus en plus trouver de nouvelles approches et des solutions novatrices pour attirer et évaluer les candidats, tandis que les candidats s'attendent à vivre une expérience de plus en plus intuitive et réactive à toutes les étapes du processus de recrutement. Cela signifie qu'il faudra trouver de nouvelles façons d'attirer des candidats hautement qualifiés, en plus de rationaliser la procédure de demande d'emploi et d'explorer de nouvelles approches ciblées et efficaces pour évaluer les candidats.

Cela signifie aussi que nos programmes et services devront suivre le rythme des nouvelles approches et appuyer les objectifs de renouvellement du gouvernement en vue de constituer une main-d'œuvre hautement compétente et diversifiée possédant les compétences requises dans l'immédiat et à l'avenir.

Les nouvelles technologies et les médias sociaux continueront d'exercer une influence déterminante sur le travail de la Commission. Avec le développement rapide des médias sociaux et des outils de communication, la démarcation entre les opinions personnelles et les déclarations publiques a tendance à s'estomper, ce qui souligne d'autant plus l'importance d'informer clairement les employés de leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques et d'impartialité. Les innovations techniques influenceront aussi la façon dont les candidats chercheront un emploi et postuleront, et la façon dont les gestionnaires voudront attirer et évaluer les candidats. Enfin, les évolutions techniques continueront d'influencer la façon dont la CFP appuie les ministères, partage l'information et surveille et rend compte de l'intégrité du système de dotation.

La CFP endosse entièrement la tendance visant à instaurer un gouvernement plus ouvert comme moyen d'appuyer son mandat de préserver l'intégrité de la dotation et le caractère non partisan de la fonction publique. Nous continuerons à mettre l'accent sur ce moyen de partager les renseignements et de familiariser les Canadiens avec le travail que nous accomplissons.

Risques clés : facteurs susceptibles d'influer sur notre capacité de réaliser nos plans et d'atteindre nos résultats

Principaux risques

Risques	Stratégie de réponse au risque	Lien aux programmes du ministère	Liens aux priorités ministérielles
Il existe un risque que les changements apportés dans l'ensemble du système aient une incidence sur la capacité de la CFP à respecter ses priorités en temps opportun.	• Veiller à ce que le personnel de la CFP soit bien soutenu (formation, conseils) afin de s'occuper des divers aspects de la mise en œuvre des changements pangouvernementaux • Réaffecter des ressources de manière efficace et opportune • Mettre à profit les comités de gouvernance interne pour formuler des recommandations concernant l'ordre de priorité des travaux et les ajustements à apporter en fonction des changements touchant l'échéancier des projets pangouvernementaux • Assurer la représentativité au sein des comités inter-organisationnels pertinents • Mettre à profit les partenariats avec des organisations semblables pour partager les connaissances et les ressources afin de réaliser les priorités	Programmes 1.1, 1.2 et 1.3	Toutes
Il existe un risque que la CFP ne possède pas les compétences individuelles ou collectives requises pour mettre en œuvre ses initiatives organisationnelles.	• Cerner les lacunes potentielles au niveau des compétences et investir dans le perfectionnement des employés et les autres stratégies • Outiller les gestionnaires pour diriger les efforts de renouvellement de l'effectif, gérer le rendement et mobiliser les employés pour qu'ils trouvent des manières de renforcer et d'améliorer la capacité de la CFP à remplir son mandat • Améliorer les habiletés en leadership et en gestion du changement des employés de la CFP • Établir des partenariats avec des organismes centraux et des organisations concernant des initiatives pour compléter les habiletés requises	Services internes	Toutes

La CFP mène ses activités dans un environnement dynamique et complexe qui l'oblige à faire preuve d'efficience, d'adaptabilité et d'innovation. Elle applique l'approche de gestion intégrée du risque, incluant la production d'un Profil de risque organisationnel[i]

tous les ans, de manière à cerner les défis à relever et les occasions à saisir afin d'y donner suite.

Les changements apportés aux programmes et aux systèmes de RH touchant l'ensemble de la fonction publique, incluant l'adoption en cours du nouveau cadre de nomination de la CFP par les ministères et les organismes, continueront d'influencer directement le travail de CFP pendant l'exercice 2017-2018.

Pour exécuter efficacement son mandat, la CFP doit s'adapter aux nouvelles façons de gérer ses activités, ce qui exige dans certains cas des compétences différentes de celles qui étaient traditionnellement requises. À l'externe, les nombreux changements touchant les programmes et systèmes dans l'ensemble de la fonction publique exigeront une attention constante et un ajustement des ressources pour permettre à la CFP d'atteindre ses priorités.

Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description : Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la Commission de la fonction publique (CFP), la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Priorité I

Faire preuve de leadership, en collaboration avec les administrateurs généraux, afin de promouvoir et de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Faits saillants de la planification

1. Promouvoir le rôle de la CFP dans les activités politiques pour accroître la sensibilisation et traiter les risques potentiels pour l'impartialité politique.
2. Élaborer et mettre en œuvre des activités de sensibilisation visant les nouveaux employés afin d'améliorer leurs connaissances au sujet des activités politiques.

En 2017-2018, en plus de ses activités courantes, la CFP entreprendra les initiatives clés suivantes pour soutenir le programme 1.1 ainsi que la priorité I :

- Sensibiliser les nouveaux employés à leurs droits et responsabilités à l'égard des activités politiques et de l'impartialité
- Accroître la sensibilisation quant au rôle et aux responsabilités de la CFP liés à la protection de l'impartialité politique

Priorité II

Assurer l'intégrité du système de dotation grâce au soutien en matière de politiques et à une surveillance continue, tout en travaillant de concert avec les administrateurs généraux.

Faits saillants de la planification

1. Soutenir la mise en œuvre du cadre de nomination de concert avec les intervenants et en fournissant des conseils et des orientations.

En 2017-2018, en plus de ses activités courantes, la CFP entreprendra les initiatives clés suivantes pour soutenir le programme 1.1 ainsi que la priorité II :

- Poursuivre la mise en œuvre du nouveau cadre de nomination par le soutien, la mobilisation et les changements requis touchant les différents éléments de la politique

Résultats prévus

Résultats attendus	Indicateur de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
La Commission de la fonction publique aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination	100%	Mars 2018	100%	100%	100%
La Commission de la fonction publique aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.	Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant	*	Mars 2018	Cible atteinte	Cible atteinte	Cible atteinte
L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine mesure ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques	75%	Mars 2018	75%	75%	N.D.

* Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
12 208 868	12 208 868	12 228 618	12 224 212

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2017-2018	Nombre d'ETP prévus 2018-2019	Nombre d'ETP prévus 2019-2020
107	105	104

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Description : Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Priorité III
Contribuer au développement d'une fonction publique compétente et professionnelle par la prestation de services de grande qualité.

Faits saillants de la planification

1. Travailler avec les organisations fédérales et les intervenants pour attirer et recruter des candidats potentiels afin de concilier les intérêts des demandeurs d'emploi et les besoins changeants des organismes fédéraux.
2. Rationaliser la prestation des programmes et les systèmes de soutien.
3. Moderniser les outils et processus d'évaluation pour améliorer l'accessibilité et la qualité du processus de sélection.

En 2017-2018, la CFP entreprendra les initiatives clés suivantes pour soutenir le programme 1.2 ainsi que la priorité III :

- Collaborer avec les partenaires principaux pour faire progresser les stratégies de recrutement ciblé visant à soutenir la représentativité
- Collaborer avec les partenaires pour faire progresser le système de recrutement du GC, en améliorant les programmes et la prestation des services.
- Mener des campagnes de recrutement, y compris pour les diplômés et les étudiants, en fonction des besoins organisationnels
- Collaborer avec les organisations afin d'explorer des approches novatrices visant à améliorer l'efficacité et l'efficience de la dotation dans la fonction publique
- Lancer un projet pilote afin de trouver une méthode de rechange pour évaluer la compétence en langue seconde

Résultats prévus

Résultats attendus	Indicateur de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
La Commission de la fonction publique aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts	90%	Mars 2018	90%	90%	88%

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
25 938 789	25 938 789	25 397 745	25 266 418

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2017-2018	Nombre d'ETP prévus 2018-2019	Nombre d'ETP prévus 2019-2020
345	343	339

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description : Le programme lié à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Priorité I

Faire preuve de leadership, en collaboration avec les administrateurs généraux, afin de promouvoir et de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Faits saillants de la planification

1. Effectuer une surveillance continue de l'impartialité politique.

Priorité II

Assurer l'intégrité du système de dotation grâce au soutien en matière de politiques et à une surveillance continue, tout en travaillant de concert avec les administrateurs généraux.

Faits saillants de la planification

1. Effectuer une surveillance continue du système de dotation.
2. Soutenir les améliorations à l'échelle du système et informer la prise de décisions en matière de politiques et de surveillance.

En 2017-2018, en plus de ses activités courantes, la CFP entreprendra les initiatives clés suivantes pour soutenir le programme 1.3 ainsi que la priorité II :

- Effectuer une vérification de la dotation à l'échelle du système et établir un plan pour remédier aux lacunes relevées
- Mener des vérifications fondées sur le risque sur les sujets de préoccupation
- Mener un sondage sur la dotation et les activités politiques
- Mettre en œuvre des sondages intégrés aux processus de nomination

Résultats prévus

Résultats attendus	Indicateur de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la Commission de la fonction publique et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés	100%	Mars 2018	100%	100%	100%
	Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée	100%	Mars 2018	100%	100%	100%

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
15 213 129	15 213 129	15 272 664	15 259 386

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2017-2018	Nombre d'ETP prévus 2018-2019	Nombre d'ETP prévus 2019-2020
130	129	127

En plus des efforts continus visant à améliorer ses programmes et services, la CFP allouera 1,5 % de ses fonds de programme pour mener des expériences de collaboration et apporter des changements ciblés en matière de design-utilisateurs afin d'améliorer la dotation dans la fonction publique.

Les renseignements sur les programmes de niveau inférieur de la Commission de la fonction publique sont disponibles dans le site Web de la CFP[ii] et dans l'InfoBase du SCT.[iii]

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités connexes et de ressources administrés de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques internes, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et les services de gestion des acquisitions.

Priorité IV
Mobiliser un effectif très productif dans un milieu de travail sain, respectueux et moderne.

Faits saillants de la planification

Dans le cadre des travaux pour faire progresser les efforts visant l'amélioration continue des services internes, la CFP se concentrera sur :

1. Mettre en place un effectif agile et optimiser l'utilisation des ressources pour répondre aux besoins actuels et futurs en matière de capacité organisationnelle.
2. Favoriser la diversité et l'inclusion pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre représentative dotée d'un ensemble d'habiletés et de compétences variées.
3. Acquérir les habiletés et les compétences nécessaires pour appuyer l'amélioration et l'innovation dans le contexte de la mise en œuvre du cadre de politique et de surveillance et d'autres initiatives de changement à l'échelle de l'organisation.
4. Inciter les employés à apprivoiser le changement, à promouvoir le respect et le bien-être ainsi qu'à susciter la fierté et la collaboration dans un milieu de travail inclusif.
5. Fournir aux employés les solutions technologiques nécessaires à l'exécution optimale de leurs tâches

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
30 150 147	30 150 147	30 611 906	30 508 917

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

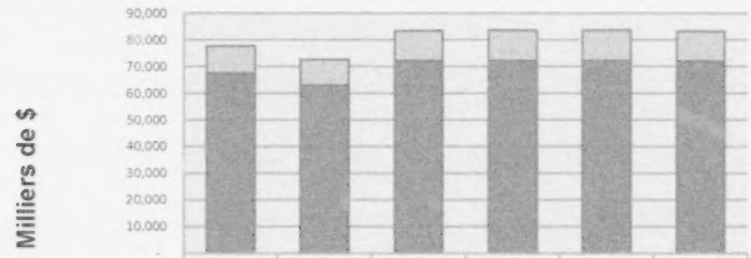
Nombre d'ETP prévus 2017-2018	Nombre d'ETP prévus 2018-2019	Nombre d'ETP prévus 2019-2020
259	257	254

Dépenses et ressources humaines

Dépenses prévues

Points saillants des dépenses

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2014–15	2015–16	2016–17	2017–18	2018–19	2019-20
Programmes temporaires - anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	10,137	9,607	11,288	11,373	11,373	11,373
Crédits votés	67,461	63,003	72,034	72,138	72,138	71,886
Total	77,598	72,610	83,322	83,511	83,511	83,259

Sommaire de la planification budgétaire pour les programmes et les Services internes (en dollars)

Programmes et services internes	Dépenses pour 2014-2015	Dépenses pour 2015-2016	Dépenses prévues pour 2016-2017	Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
Programme 1.1: Intégrité du système de dotation et impartialité politique	13 965 264	12 398 985	11 621 011	12 208 868	12 208 868	12 228 618	12 224 212
Programme 1.2: Services de dotation et d'évaluation	20 735 468	20 036 629	25 133 445	25 938 789	25 938 789	25 397 745	25 266 418
Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	17 026 944	15 511 737	14 873 186	15 213 129	15 213 129	15 272 664	15 259 386
Total partiel	**51 727 676**	**47 947 351**	**51 627 642**	**53 360 786**	**53 360 786**	**52 899 027**	**52 750 016**
Services internes	25 870 255	24 662 355	31 693 753	30 150 147	30 150 147	30 611 906	30 508 917
Total	**77 597 931**	**72 609 706**	**83 321 395**	**83 510 933**	**83 510 933**	**83 510 933**	**83 258 933**

Analyse des tendances relatives aux dépenses

La répartition des dépenses entre les programmes 1.1, 1.2, 1.3 et les services internes est demeurée relativement stable dans le passé et devrait continuer à l'être jusqu'en 2019-2020.

Le montant indiqué pour les exercices 2016-2017 à 2019-2020 est fondé sur les autorisations totales disponibles, tandis que les données pour les deux exercices précédents indiquent les tendances réelles des dépenses, ce qui explique l'augmentation par rapport à la tendance réelle relative aux dépenses.

Ressources humaines planifiées

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les programmes et les services internes (Équivalents temps plein ou ETP)

Programmes et Services internes	ETP pour 2014-2015	ETP pour 2015-2016	ETP prévus pour 2016-2017	ETP prévus pour 2017-2018	ETP prévus pour 2018-2019	ETP prévus pour 2019-2020
Programme 1.1: Intégrité du système de dotation et impartialité politique	114	106	98	107	105	104
Programme 1.2: Services de dotation et d'évaluation	260	261	295	345	343	339
Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	136	127	121	130	129	127
Total partiel	**510**	**494**	**514**	**582**	**577**	**570**
Services internes	194	208	242	259	257	254
Total	**704**	**702**	**756**	**841**	**834**	**824**

Étant donné que la majorité des dépenses de la CFP sont liées aux dépenses salariales, la répartition des ETP entre les programmes 1.1, 1.2, 1.3 et les services internes suit la même tendance que pour les dépenses prévues.

L'augmentation des ETP en 2016-2017 et au-delà, ne correspond pas à des ETP réels, car ces chiffres sont fondés sur les autorités disponibles.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les crédits de la Commission de la fonction publique, consulter le Budget principal des dépenses de 2017-2018.[iv]

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de la Commission de la fonction publique. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du Plan ministériel sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, il est possible que les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web de la Commission de la fonction publique.[v]

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats projetés de 2016-2017	Résultats prévus pour 2017-2018	Écart (résultats prévus pour 2017-2018 moins résultats projetés de 2016-2017)
Total des dépenses	113 470 591	120 597 888	7 127 297
Total des revenus	9 949 184	15 555 156	5 605 972
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	**103 521 407**	**105 042 732**	**1 521 325**

Les dépenses totales prévues sont conformes aux dépenses des exercices précédents. Le montant déclaré en 2017-2018 est basé sur l'autorité totale et non sur la tendance relative aux dépenses. La même explication s'applique également aux revenus.

Renseignements supplémentaires

Renseignements organisationnels

Profil organisationnel

Ministre : L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée

Administrateur général : Gerry Thom, président par intérim

Portefeuille ministériel : La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Services publics et Approvisionnement Canada

Année de création : 1908

Principales autorités législatives : Loi sur l'emploi dans la fonction publique[vi] (L.C. 2003, ch.22. art.12 et 13)

Autre sources:

- Site Web de Services publics et Approvisionnement Canada
- Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada

Cadre de présentation de rapports

Voici le résultat stratégique et l'Architecture d'alignement des programmes de référence pour 2017-2018 de la Commission de la fonction publique :

Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

- **Sous-programme 1.1.1 :** Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
- **Sous-programme 1.1.2 :** Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

- **Sous-programme 1.2.1 :** Services de dotation
- **Sous-programme 1.2.2 :** Évaluation
- **Sous-programme 1.2.3 :** Infrastructure habilitante

Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

- **Sous-programme 1.3.1 :** Surveillance
- **Sous-programme 1.3.2 :** Vérifications et services de données
- **Sous-programme 1.3.3 :** Enquêtes

Services internes

Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur

Des renseignements sur les programmes de niveau inférieur de la Commission de la fonction publique sont disponibles dans le site Web de la CFP[vii] et dans l'InfoBase du SCT.[viii]

Tableau de renseignements supplémentaires

Le tableau de renseignements supplémentaires qui suit est disponible dans le site Web de la Commission de la fonction publique :

- Engagements en matière d'audits internes et d'évaluations au cours des deux prochains exercices.

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le Rapport sur les dépenses fiscales fédérales.[ix] Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :

Commission de la fonction publique
22 rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse courriel : psc.infocom.cfp@psc-cfp.gc.ca

Annexe A : Définitions

Architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)
Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

Cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)
Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

Cible (target)
Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

Crédit (appropriation)
Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

Dépenses budgétaires (budgetary expenditures)
Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

Dépenses législatives (statutory expenditures)
Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

Dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)
Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

Dépenses prévues (planned spending)
En ce qui a trait aux Plans ministériels et aux Rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

Dépenses votées (voted expenditures)
Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

Équivalent temps plein (full-time equivalent)
Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

Indicateur de rendement (performance indicator)
Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

Indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)
Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

Initiative horizontale (horizontal initiatives)
Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales, par l'intermédiaire d'une entente de financement approuvée, s'efforcent d'atteindre des résultats communs définis, et qui a été désignée (p. ex., par le Cabinet ou par un organisme central, entre autres) comme une initiative horizontale aux fins de gestion et de présentation de rapports.

Plan (plans)
Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Plan ministériel (Departmental Plan)
Fournit les renseignements sur les plans et le rendement attendu des ministères appropriés au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement au printemps.

Priorité (priorities)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

Priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2017-2018, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c.-à-d. la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et

transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

Production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

Programme (program)

Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

Programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

Rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présente de l'information sur les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le Plan ministériel correspondant.

Rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

Responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une Responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

Résultat (results)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

Résultat ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Ils devraient subir l'influence des résultats des programmes, mais ils échappent généralement au contrôle direct des ministères.

Résultat stratégique (Strategic Outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)

Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

i Profil de risque organisationnel, Site Web de la CFP : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

ii Renseignements sur les programmes de niveau inférieur, Site Web de la CFP : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

iii InfoBase du SCT, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html

iv Budget principal des dépenses, http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/finances/pgs-pdg/gepme-pdgbpd/index-fra.asp

v État des résultats prospectif – 31 Mars 2018, Site Web de la CFP : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

vi Loi sur l'emploi dans la fonction publique; http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

vii Renseignements sur les programmes de niveau inférieur, Site Web de la CFP : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/publications-fra.htm

viii InfoBase du SCT, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html

ix Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp